



**Billabong  
International  
Limited**

---

## **Politique de dénonciation des abus**

**Billabong International Limited**

---

## Introduction

Cette politique vise à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles et à encourager un comportement et des pratiques commerciales professionnelles, juridiques et éthiques. Elle a été élaborée pour protéger les personnes qui, de bonne foi, signalent un comportement qu'elles considèrent raisonnablement comme corrompu, illégal ou contraire à l'éthique, de manière confidentielle, sans crainte de représailles, de licenciement ou de traitement discriminatoire.

## Champ d'application de la politique

---

La politique de dénonciation des abus s'applique au groupe Billabong à l'échelle mondiale (Billabong) et à toute personne interne ou externe au Groupe, qui souhaite dénoncer un acte répréhensible par ce biais. La politique vise à remédier aux problèmes graves, notamment :

- la conduite ou les pratiques malhonnêtes, frauduleuses, corrompues ou illégales ;
- la conduite trompeuse ou mensongère, y compris, sans toutefois s'y limiter, les formes de conduite ou les déclarations qui constituent des pratiques de comptabilité ou d'information financière abusives ou trompeuses ;
- la conduite susceptible d'entraîner des pertes financières pour Billabong, de porter atteinte à sa réputation ou de nuire autrement à ses intérêts ;
- les actes de coercition, de harcèlement ou de discrimination perpétrés par tout membre du personnel de la Société ou le touchant ;
- les violations importantes, continuelles ou systématiques des politiques ou du code de déontologie de Billabong ;
- la conduite sous l'autorité de la Société qui constitue un danger important pour l'environnement ;
- la conduite dangereuse pour la santé et la sécurité ; ou
- la conduite qui implique tout autre type d'irrégularité grave.

## Procédure de plaintes

---

S'agissant des salariés de Billabong, toutes les préoccupations doivent, dans un premier temps, faire l'objet de discussions avec votre supérieur direct. Si cette démarche n'est pas appropriée, vous devez en parler à un responsable de niveau supérieur ou à un représentant des ressources humaines. S'agissant des non-salariés, notamment les entrepreneurs et les consultants, vous devez discuter de votre préoccupation avec votre contact habituel au sein de la Société.

À titre subsidiaire, la Société a désigné un Comité de protection des dénonciateurs et d'enquête, composé du Président-directeur général, du Directeur des ressources humaines, du Conseiller juridique international et du Secrétaire de la Société. Vous pouvez adresser votre plainte à chacun des membres de ce Comité aux numéros suivants : +61 7 5589 9899, +1 949 753 7222 ou par courriel confidentiel à l'adresse [whistleblower@billabong.com.au](mailto:whistleblower@billabong.com.au). Le membre du Comité contacté sera responsable de la transmission de l'affaire aux membres compétents du Comité. Le Comité supervisera l'enquête sur la plainte et sera responsable de la nomination d'un enquêteur. Si la plainte a trait à une allégation portée contre un membre du Comité de protection des dénonciateurs et d'enquête, le membre concerné sera exclu de la procédure. Le Comité a l'autorité requise pour obtenir des conseils spécialisés, juridiques et financiers indépendants aux fins de toute enquête. Le Comité rend compte au Comité d'audit du Conseil d'administration.

Il est possible de procéder à des divulgations anonymes. Le Comité prendra au sérieux toutes les divulgations anonymes. Toutefois, ses capacités d'enquête sur ces divulgations seront considérablement limitées.

## **Procédure d'enquête**

---

Il incombe à l'enquêteur d'évaluer la plainte et de soumettre un rapport au Comité quant au résultat de son enquête, y compris toute mesure recommandée. Le Comité examinera les recommandations du rapport. Elles seront mises en œuvre, le cas échéant. L'enquêteur aura la responsabilité de communiquer directement l'information en retour au dénonciateur, sauf s'il a requis l'anonymat. Dans des situations où le dénonciateur n'est pas anonyme, il sera contacté au plus tard dans les cinq jours ouvrables après la réception de la plainte. Billabong traitera toutes les divulgations effectuées dans le cadre de cette politique de manière confidentielle, sensible et sécurisée.

## **Protection de l'identité des dénonciateurs**

---

L'enquêteur est tenu de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour veiller à ce que l'identité de toute personne ayant apporté des divulgations soit tenue confidentielle au cours d'une enquête et tant que les conclusions de ne sont pas rendues publiques. Parfois, il peut s'avérer impossible de protéger l'identité des dénonciateurs, notamment lorsque l'enquête débouche sur des accusations devant un tribunal, lorsque la nature des allégations est telle que l'identité de l'auteur peut être déduite des informations communiquées à l'enquêteur ou lorsque l'intéressé bénéficie d'un traitement spécial, par exemple un congé autorisé. L'enquêteur donnera à l'intéressé autant d'avertissements que raisonnablement possible s'il s'avère probable que son identité sera connue.

## **Protection de l'emploi**

---

Si une allégation est faite de bonne foi et si l'enquête qui s'ensuit confirme qu'il n'y a eu aucun abus de la part de la Société, le salarié auteur de l'allégation sera protégé contre toute forme de victimisation ou de mesures prises par la Société.

Si un salarié auteur d'une allégation fait l'objet d'un traitement moins favorable que tout autre salarié en raison de la plainte, le salarié qui traite le communicateur de l'information de manière inappropriée est passible de mesures disciplinaires.

Si un salarié fait des allégations malveillantes, calomnieuses ou vexatoires, il est passible de mesures disciplinaires.

Si le dénonciateur est impliqué dans l'acte signalé, un certain niveau d'immunité contre les mesures disciplinaires peut lui être accordé si le Comité y consent. Toutefois, le Comité n'a pas le pouvoir d'accorder l'immunité en cas de poursuites pénales.

## **Responsabilités des salariés**

---

Billabong compte sur ses salariés pour préserver sa réputation. Il est prévu que tout salarié averti d'un problème grave le signalera dès que possible. Tout manquement à cette règle pourrait entraîner la prise de mesures disciplinaires.

## **Signalement du non-respect en dehors de la Société**

---

Il est rappelé aux salariés qu'ils sont tenus de préserver le secret des informations confidentielles de la Société. La Société entend s'assurer que les salariés n'éprouvent pas la nécessité de discuter des préoccupations de Billabong en dehors de ses locaux.

## **Révision de la politique**

---

La politique de dénonciation des abus sera révisée au moins tous les deux (2) ans par le Comité d'audit. Le Conseil d'administration recevra un rapport faisant état des conclusions de chaque révision et de toutes les modifications recommandées de la politique. Cette politique sera accessible sur le site Web de la Société et communiquée à tous les nouveaux salariés. Une copie écrite peut également être obtenue sur demande.